

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar belakang penelitian**

Peran administrasi sangat penting digunakan untuk menentukan berbagai hal. Maka dalam pembangunan suatu administrasi, bahkan dengan terciptanya administrasi yang mampu untuk dapat dilihat kecepatan, kelancaran, keterpaduan tugas dan fungsi penyelenggara pemerintahan maupun kehidupan masyarakat. Dimensi dalam adanya pendidikan dan pelatihan adalah upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia agar lebih profesional, efektif dan efisien dalam bekerja.

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (21012 : 17), dalam bukunya yang berjudul *Evaluasi Kinerja SDM*, menyebutkan bahwa ada beberapa faktor lingkungan organisasi yang dapat menghambat tinggi rendahnya manusia bekerja dalam organisasi antara lain, uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Suatu organisasi akan mencapai tujuan yang efektif dan efisien apabila sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan menyelesaikan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Pengembangan aparatur di era perkembangan informasi dan teknologi kompetitif lebih di arahkan untuk terciptanya aparatur yang efisien, efektif, profesional dan berwibawa, serta mampu melaksanakan tugas pemerintahan dan penggunaan yang baik

yang dilandasi semangat dan sikap pengabdian kepada masyarakat dilakukan untuk menuju pemerintahan yang baik, sebagaimana telah di ungkapkan oleh Sadu Wasistono dalam Utang Rosidin (2010 : 160) dalam bukunya yang berjudul *Otonomi Daerah dan Desentralisasi* mengemukakan bahwa strategi pengembangan SDM yang berkualitas harus sejalan dengan visi dan misi daerah otonom masing-masing.

Dalam Peraturan Pemerintah No 101 Tahun 2000 tentang Diklat jabatan PNS di uraikan bahwa :

Sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global untuk mewujudkan pemerintahan yang baik diperlukan sumber daya aparatur yang memiliki kompetensi jabatan dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan.

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2012 : 208) dalam bukunya yang berjudul *Kinerja Pegawai (teori pengukuran dan implikasi)* mengemukakan bahwa Pelatihan membantu para pegawai dalam mengembangkan berbagai keterampilan tertentu yang memungkinkannya untuk berhasil pada pekerjaannya saat ini dan mengembangkan pekerjaan di masa mendatang.

Pelatihan dapat membantu pegawai dalam mengembangkan berbagai keterampilan yang diburuhkan untuk menjalankan perusahaannya, yang secara langsung akan mempengaruhi bisnis yang dilakukannya.

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2003 : 28 ) dalam Lijan Poltak Sinambela (2012 : 209) dalam bukunya yang berjudul *Kinerja Pegawai (teori pengukuran dan implikasi)* mengemukakan bahwa pendidikan dan pelatihan dimaknai sebagai upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk pengembangan

kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Penggunaan Konsep pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi “Diklat” atau pendidikan dan Pelatihan.

Maka dari itu untuk dapat mengembangkan Sumber Daya Manusia dalam hal meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam suatu organisasi/instansi perlu dilakukan Pendidikan dan Pelatihan.

Berdasarkan hasil observasi awal dan observasi tidak terstruktur dengan beberapa pegawai di UPTD.Balai Latihan Kerja (BLK) Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumedang, ada beberapa kendala yang dirasakan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, yakni tidak efektif dan efisiennya pelaksanaan diklat dikarenakan kurangnya motivasi dari atasan maupun sesama pegawai, kurang optimalnya mutu pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya, latar belakang pendidikan berbeda-beda menyebabkan tidak semua pegawai menerima materi yang diberikan dalam program diklat, faktor fasilitas yang tidak mendukung seperti kurangnya teknologi seperti komputer yang masih produk tahun 1980an, sehingga dengan faktor tersebut sangat menurunkan semangat para pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam bekerja.

Adapun latar belakang pendidikan berbeda-beda menyebabkan tidak semua pegawai menerima materi yang diberikan dalam program diklat.

Berikut adalah keadaan pegawai di Balai Latihan Kerja berdasarkan tingkat pendidikan :

**Tabel 1.2**  
**Keadaan Pegawai berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Pendidikan	PNS Golongan				Non PNS	Jml
		IV	III	II	I		
1	SI	4	7	-	-	2	13
2	DII	-	4	-	-	-	4
3	STM	-	2	-	-	-	2
4	SMEA	-	1	-	-	-	1
5	SMA	-	-	-	-	2	2
6	SMK	-	-	-	-	1	1
7	SMP	-	-	1	-	-	1
8	PAKET B	-	-	-	-	-	1
<b>JUMLAH</b>							<b>25</b>

*Sumber : UPTD Balai Latihan Kerja*

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas penulis menyimpulkan beberapa identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Belum optimalnya mutu pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya
2. Latar belakang pendidikan berbeda-beda menyebabkan tidak semua pegawai menerima materi yang diberikan dalam program diklat.
3. Kurang semangat karena tidak ada motivasi, baik dari atasan maupun sesama pegawai dan juga pelatih atau pengajar diklat.
4. Faktor materi diklat yang disampaikan hanya sebagian yang mengikuti perkembangan
5. Faktor fasilitas pengadaan barang yang digunakan saat diklat dan pengaplikasian jauh berbeda, yaitu masih menggunakan fasilitas komputer terdahulu.

Dengan demikian dari uraian latar belakang dan identifikasi masalah di atas maka peneliti tertarik untuk mengembangkan dan meneliti mengenai judul **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Pegawai di UPTD. Balai Latihan Kerja (BLK) Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumedang”**

### **C. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah tersebut, maka peneliti mengambil beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh perbedaan individu diklat terhadap Kinerja pegawai di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumedang?
2. Seberapa besar pengaruh adanya motivasi pegawai dari pimpinan, pelatih dan pengajar diklat terhadap Kinerja pegawai di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumedang?
3. Seberapa besar pengaruh adanya partisipasi aktif Diklat terhadap Kinerja pegawai di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumedang?
4. Seberapa besar pengaruh adanya pemilihan para pelatih dan pengajar diklat terhadap Kinerja pegawai di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumedang?
5. Seberapa besar pengaruh pemberian metode diklat terhadap Kinerja pegawai di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumedang?

6. Seberapa besar pengaruh pemberian materi diklat yang sesuai dengan pekerjaan terhadap Kinerja pegawai di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumedang?
7. Seberapa besar pengaruh perbedaan individu, motivasi, partisipasi aktif, pemilihan pelatih dan pengajar, metode diklat, hubungan materi diklat dengan pekerjaan terhadap Kinerja pegawai di UPTD. Balai Latihan Kerja Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumedang?

#### **D. Maksud dan Tujuan Penelitian**

##### **a) Maksud Penelitian**

Penelitian ini dimaksudkan untuk menggambarkan secara menyeluruh mengenai pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Kinerja pegawai di UPTD. Balai Latihan Kerja (BLK) Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumedang.

##### **b) Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini antara lain untuk mengetahui dan memahami :

1. Pengaruh adanya Perbedaan individu Diklat terhadap Kinerja pegawai di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumedang
2. Pengaruh adanya Motivasi kerja dari pimpinan, pelatih dan pengajar Diklat terhadap Kinerja pegawai di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumedang

3. Pengaruh adanya Partisipasi aktif Diklat terhadap Kinerja pegawai di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumedang
4. Pengaruh adanya Pemilihan para pelatih dan pengajar Diklat terhadap Kinerja pegawai di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumedang
5. Pengaruh pemberian Metode Diklat terhadap Kinerja pegawai di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumedang
6. Pengaruh pemberian Materi Diklat yang sesuai dengan pekerjaan terhadap Kinerja pegawai di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumedang
7. Pengaruh pemberian perbedaan individu, motivasi, partisipasi aktif, pemilihan pelatih dan pengajar, metode diklat, hubungan materi diklat dengan pekerjaan terhadap Kinerja pegawai di UPTD. Balai Latihan Kerja Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumedang

#### **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat Penelitian baik secara teoritis maupun praktis bagi peneliti dan instansi tempat peneliti melakukan penelitian dan bagi dimensi Administrasi adalah sebagai berikut :

##### **a) Manfaat Teoritis**

1. Untuk membuka wawasan mengenai keilmuan administrasi negara dalam hal pelayanan publik

2. Sebagai perbandingan antara teori yang dipelajari dengan kenyataan yang ada dan berkembang di lapangan
3. Untuk dapat dipergunakan dalam menelaah atau menambah khasanah perpustakaan
4. Sebagai bahan informasi tentang data empiris yang dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.

**b) Manfaat Praktis**

1. Bagi Instansi : Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang relevan bagi Balai Latihan Kerja Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumedang, khususnya mengenai pengaruh Diklat terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Balai Latihan Kerja Dinas Sosial dan Tenaga kerja kabupaten Sumedang.
2. Bagi Peneliti : Hasil dari penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai pengaruh Diklat terhadap peningkatan kinerja pegawai di Balai latihan Kerja Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kab.Sumedang.
3. Bagi Peneliti selanjutnya : diharapkan dapat menjadi acuan dan menambah referensi mengenai pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja.

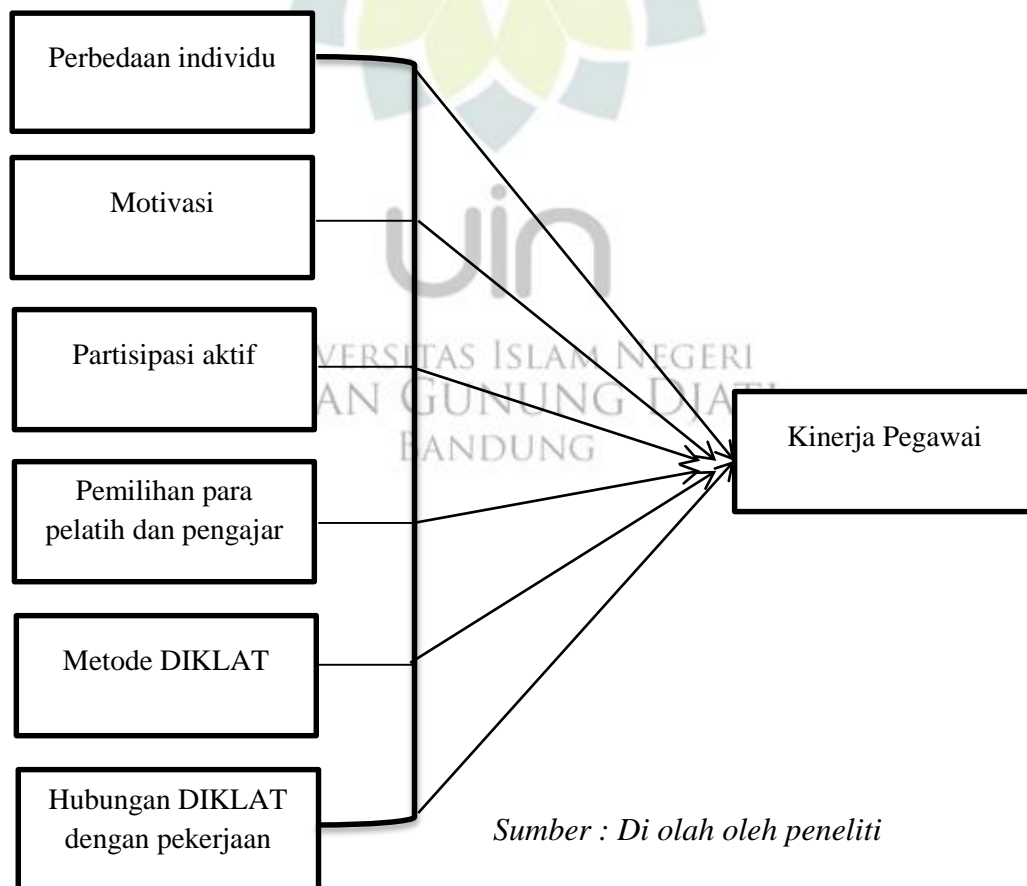
Sedangkan tujuan pendidikan dan pelatihan menurut Peraturan Pemerintah No 101 Tahun 2000 adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan kemampuan, keterampilan, keahlian dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi.



2. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.
3. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat.
4. Menciptakan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik

**Gambar 1.1**  
**Paradigma pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai**  
**Pendidikan dan Pelatihan (Variabel X) → Kinerja Pegawai (Variabel Y)**  
 (Mustofa Kamil 2012) (Moeheriono 2012)



## F. Kerangka Pemikiran

Peranan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan suatu hal yang sangat perlu dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para pegawai dalam hal mengembangkan perubahan yang ditetapkan oleh suatu visi dan misi organisasi tersebut dalam rangka pencapaian tujuan.

Menurut Sedarmayanti (2009 : 29) dalam bukunya yang berjudul *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* mengemukakan bahwa :

Pendidikan dan pelatihan dalam suatu organisasi sebagai salah satu upaya untuk pengembangan sumber daya manusia, merupakan suatu siklus yang harus dilakukan secara terus menerus. Karena organisasi harus berkembang, untuk mengantisipasi perubahan diluar organisasi. Untuk itu maka kemampuan sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus terus menerus ditingkatkan seiring dengan kemajuan dan perkembangan organisasi.

Menurut Sonny Sumarsono (2009 : 92-93) dalam Lijan Poltak Sinambela (2012 : 209-210) dalam bukunya yang berjudul *Kinerja Pegawai (teori pengukuran dan implikasi)* mengemukakan bahwa : Pendidikan dan Pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pendidikan dan Pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan produktivitas kerja.

Pendidikan di dalam suatu organisasi adalah proses transformasi pengetahuan dari seseorang kepada orang lain, dengan kata lain aspek yang dominan dalam pendidikan adalah pengembangan pengetahuan dan kemampuan konseptor, sedangkan

pelatihan adalah suatu proses pengembangan suatu keterampilan tertentu misalnya pengoperasian program tertentu dalam komputer.

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2011 : 67) dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Moeheriono (2012 : 95 ) dalam bukunya yang berjudul *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, mengemukakan bahwa kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Adapun indikator Pendidikan dan Pelatihan menurut Mustofa Kamil (2012 : 12) dalam bukunya yang berjudul *Model Pendidikan dan Pelatihan (konsep dan aplikasi)*, adalah sebagai berikut :

1. Prinsip perbedaan individu  
Perbedaan-perbedaan individu dalam latar belakang sosial, pendidikan, pengalaman, minat, bakat, dan kepribadian harus diperhatikan dalam menyelenggarakan Pelatihan dan Pendidikan
2. Prinsip motivasi  
Agar peserta pelatihan belajar dengan giat perlu ada motivasi. Motivasi dapat berupa pekerjaan atau kesempatan berusaha, penghasilan, kenaikan pangkat atau jabatan dan peningkatan kesejahteraan serta kualitas hidup. Dengan begitu, pelatihan dirasakan bermakna oleh peserta pelatihan.
3. Prinsip partisipasi aktif

Partisipasi aktif dalam proses pembelajaran pelatihan dan pendidikan dapat meningkatkan minat dan motivasi peserta pelatihan.

4. Prinsip pemilihan pelatihan dan pendidikan para pelatih

Efektifitas program pelatihan antara lain bergantung pada para pelatih yang mempunyai minat dan kemampuan melatih. Anggapan bahwa seseorang yang dapat mengerjakan sesuatu dengan baik akan dapat melatihkannya dengan baik pula tidak sepenuhnya benar. Karena itu perlu ada pelatihan bagi para pelatih. Selain itu pemilihan dan pelatihan para pelatih dapat menjadi motivasi tambahan bagi para peserta pelatihan.

5. Prinsip metode Pelatihan dan Pendidikan

Terdapat berbagai metode pelatihan dan pendidikan, dan tidak ada satu pun metode pelatihan dan pendidikan yang dapat digunakan untuk semua jenis pelatihan dan pendidikan. Untuk itu perlu dicari metode pelatihan dan pendidikan yang cocok untuk suatu diklat.

6. Prinsip hubungan materi diklat dengan pekerjaan

Pekerjaan, jabatan, atau kehidupan nyata dalam organisasi atau masyarakat dapat memberikan informasi mengenai pengetahuan, keterampilan dan sikap apa yang dibutuhkan, sehingga perlu diselenggarakan diklat.

Pengertian Kinerja menurut Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2009:67) dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun indikator Kinerja menurut Moeheriono (2012 : 114) dalam bukunya yang berjudul *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* mengemukakan bahwa pada umumnya indikator Kinerja ada enam, namun sesuai dengan kategori instansi yang

diteliti ini, saya mengambil tiga kategori dalam pengukuran indikator Kinerja, yakni antara lain :

1. Kualitas

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan atau harapan konsumen.

2. Kuantitas (efektif dan efisien)

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara proses dan output yang dihasilkan mengenai melakukan sesuatu yang sudah benar dan dengan benar.

3. Ketepatan Waktu

Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.

## G. Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2011:70) dalam bukunya yang berjudul *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, mengungkapkan bahwa :

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik.

Bertitik tolak dari kerangka pemikiran diatas maka hipotesis yang sesuai adalah hipotesis asosiatif.

Menurut Sugiyono (2011 : 77) dalam bukunya yang berjudul *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, mengungkapkan bahwa hipotesis asosiatif

adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut : “Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai di UPTD. Balai Latihan Kerja (BLK) Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumedang”.

Adapun hipotesis statistiknya sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan dari perbedaan individu Diklat terhadap Kinerja pegawai di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumedang
2. Terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi dari pimpinan terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumedang
3. Terdapat pengaruh yang signifikan dari partisipasi aktif diklat terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumedang
4. Terdapat pengaruh yang signifikan dari pemilihan para pelatih dan pengajar diklat terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumedang
5. Terdapat pengaruh yang signifikan dari pemberian metode diklat terhadap Kinerja pegawai di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumedang

6. Terdapat pengaruh yang signifikan dari pemberian materi diklat yang sesuai dengan pekerjaan terhadap Kinerja pegawai di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumedang
7. Terdapat pengaruh yang simultan dari perbedaan individu, motivasi, partisipasi aktif, pemilihan pelatih dan pengajar, metode diklat, dan hubungan materi diklat dengan pekerjaan terhadap Kinerja pegawai di UPTD. Balai Latihan Kerja Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumedang

